Programm „Land.Zuhause.Zukunft“

im Landkreis Bernkastel-Wittlich

Gesellschaftliche Integration durch Einstieg in Ausbildung und Arbeit – Vorstellung der Projektergebnisse

27.04.2022

Der Landkreis Bernkastel-Wittlich

- Mit **1178 km²** der zweitgrößte Flächenlandkreis in Rheinland-Pfalz

- In 105 Ortsgemeinden und 2 verbandsfreien Gemeinden leben rund **112.000 Einwohner**
  - **13.320 ausländische Personen** aus über 139 Nationen (Stand 28.02.2022)
  - → über 12 % der Gesamtbevölkerung

- Bevölkerungsdichte liegt bei **93,4 Einwohnern pro km²**

- Geprägt wird Landkreis durch die drei Kulturlandschaften: **Vulkaneifel, Moseltal und Hunsrück**

- Vorstellungsvideo im Rahmen von LZZ: https://daten.kv-bks-wil.de/s/ea4osrADRcATJa5

„Land.Zuhause.Zukunft“ im Landkreis Bernkastel-Wittlich

Projektidee:

Erarbeitung eines **Konzeptes für die erfolgreiche Gewinnung, Integration** und Ausbildung von zugewanderten Menschen **im Hotel- und Gaststättengewerbe**, das die Interessen der Betriebe und der Neuzugewanderten berücksichtigt. Vernetzung der beteiligten Projektakteure.

Ziel:

Ansätze für eine gelingende Ausbildung und Beschäftigung zu entwickeln, jedoch auch Fragen der **sozialen Integration** mit zu berücksichtigen.

Wir sind überzeugt, dass **Zuwanderung nur dann nachhaltig gelingen** kann, wenn **persönliche, soziale und ökonomische Bedürfnisse** aufgriffen werden.

Durch die berufliche Förderung von Neuzugewanderten, können diese **Selbstwirksamkeit** und **Unabhängigkeit** erfahren und langfristig am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben teilhaben.

Das Projekt im Überblick: Ansatz und Beteiligte

Projektansatz:

Für das Projekt wurde ein **beteiligungsorientierter Ansatz** gewählt, bei dem die vielen Perspektiven der relevanten Akteure und Institutionen einbezogen und – im Zuge eines moderierten Prozesses – miteinander in den Austausch gebracht wurden.

Projekt-Beteiligte:

Am Projekt waren **folgende Akteure** bzw. Institutionen beteiligt:

- Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich (Landrat, Integrationsbeauftragte, Bildungskoordinatorin)
- Hotel- und Gaststättenbetriebe des Landkreises
- Berufsbildende Schule Bernkastel-Kues
- IHK Trier
- Jobcenter Bernkastel-Wittlich
- Kreisverband Bernkastel-Wittlich des Hotel- und Gaststättenverbandes Rheinland-Pfalz

Das Projekt im Überblick: Projektstruktur

Ebene der Zielgruppen	**Hotel- und Gaststätten**	Hotel- und Gaststättenbetriebe aus dem Landkreis Bernkastel Wittlich
	Azubis	Auszubildende mit Migrationshintergrund der berufsbildenden Schule in Bernkastel
Steuerungs-ebene	**Entscheider-runde**	Landrat des Kreises, Vertreter von IHK, …
	Steuer-gruppe	Integrationsstelle der Kreisverwaltung sowie das Team der Kompetus Management Consulting

Das Projekt im Überblick: Maßnahmen im zeitlichen Überblick

Workshops und Aktivitäten auf Steuerungs- sowie Zielgruppenebene:

Zielgruppen

Hotel- und Gaststätten

Interviews Betriebe ⇨ Workshop (1) Betriebe ⇨ Workshop (2) Betriebe ⇨ Workshop (3) „Indonesienprojekt“ ⇨ Workshop (4) IHK: Einladung Betriebe „Indonesienprojekt“

Azubis

Interviews zugewanderte Azubis ⇨ Online-Befragung Azubis

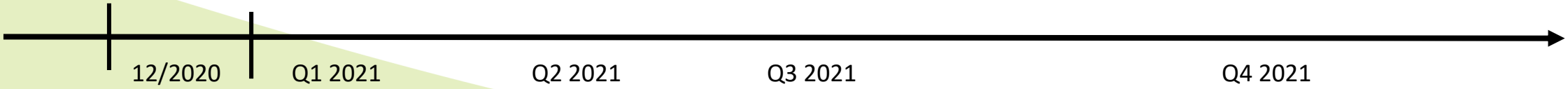
Steuerung

Entscheider-runde

Workshop Auftakt ⇨ Abstimmung zu Zielen und Aktivitäten ⇨ Workshop Rückmeldungen Fokusgruppen ⇨ Abstimmung zu Zielen und Aktivitäten

Steuer-gruppe

Kontinuierliche Begleitung sowie Auswertung, Reflexion, Koordination
Laufender Austausch IHK, Berufsschule, ADD Verwaltung, Steuergruppe etc.



Gelingensbedingungen im Projekt

Die folgenden Faktoren haben zum Gelingen des Projektes beigetragen:

1. **Politischer Wille**
2. **Aktive Steuerungsverantwortung der Kreisverwaltung**
3. **Direkte Einbeziehung und Ansprache von Schlüsselpersonen**
4. **Win-Win-Situation des Projektes:**
    - Wenn Ausbildung und soziales Ankommen gelingen, dann stärkt dies die Bereitschaft zum Bleiben und unterstützt zugewanderte Menschen bei der Integration
    - Gewinnung von Fachkräften und Stärkung der Bleibeperspektive.
    - Aufrechterhaltung des umfassenden Ausbildungsangebot des FB Hotelfachschule/Gastronomie an der BBS
    - Wirtschaftlich gesunde Entwicklung der Betriebe und Sicherung der Vielfalt im ländlichen Raum.
5. **Beteiligungsorientierung und Multiperspektivität:**

    Im Rahmen von Land.Zuhause.Zukunft konnten die Akteure und/oder Vertreter/-innen von Institutionen
    - Ihre Perspektiven einbringen,
    - Ihren Horizont durch die Wahrnehmung weiterer Perspektiven erweitern,
    - Sich miteinander vernetzen und
    - Neue Ideen entwickeln.

Wo lagen Herausforderungen?

1. **Strukturelle Herausforderungen:**
   - Attraktivität des Ausbildungsgehalts gegenüber gesetzlichem Mindestlohn
   - Auszubildende vielfach weniger perspektivisch in die Zukunft schauen und planen
2. **Unterschiedliche Zielsetzungen und Handlungslogiken:**

   Die Förderung der jungen Menschen mit Migrationshintergrund ist zielführend, wenn sie ganzheitlich erfolgt und wirtschaftliche, soziale, schulische Fragen etc. berücksichtigt werden. Dies erfordert jedoch eine Zusammenarbeit von Akteuren (Kreisverwaltung, Kammern, Schule, Vereine etc.), die ihre Handlungsstrategien anpassen, um die gemeinsamen Ziele nachhaltig zu erreichen.
3. **Corona-Pandemie:**
   - Verschärft Fachkräftemangel im HoGa-Bereich (im Mai 2021 bundesweit rund 162.000 sozialversicherungspfl. Jobs weniger als Mai 2019 → Verlust von 15 %
   - Hohes Maß an Eigeninitiative der Betriebe sowie Austausch mit anderen Betrieben unabdingbar
4. **Flächenlandkreis:**
   - Mit 1178 km² ist Bernkastel-Wittlich der zweitgrößte Flächenlandkreis in Rheinland-Pfalz.
   - Die teilweise großen Entfernungen zwischen Wohnort, Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz und Schule stellen vor allem für Auszubildende eine Herausforderung dar.

Ergebnisse des Projektes - Perspektiven und Erfahrungen Hotel- und Gaststättenbetriebe (1/2)

Auf Basis von Tiefeninterviews wurde die Sichtweise *ausgewählter Hotel- und Gaststättenbetriebe im Landkreis erhoben.*

Einschätzung der Hotel- und Gaststättenbetriebe zur Frage: „Wie erleben wir die Ausbildung von Zugewanderten?“	
Grundsätzlich positiv und bereichernd! • Leistungs- und Arbeitswillen • Höflichkeit, Freundlichkeit • Großes Engagement • Loyalität gegenüber dem Betrieb • Es lohnt sich!	**Schwieriger ist:** • Der hohe zusätzliche Aufwand • Mentalitätsthematiken Pünktlichkeit, Hygiene • Ausrichtung auf „peers“ • Starke familiäre Bindung • Schwierigkeiten, außerhalb des Betriebs Anschluss zu finden • Anwerbungsverfahren

Ergebnisse des Projektes - Perspektiven und Erfahrungen Hotel- und Gaststättenbetriebe (2/2)

Perspektive der Hotel- und Gaststättenbetriebe auf die Frage:
„Wie gelingt uns die Ausbildung von Zugewanderten? Was tun wir?“

Persönliche Betreuung:

- Wertschätzende Kommunikation, Interesse und Neugier an den Azubis
- Unterstützung beim Ankommen, Erwachsenwerden, Zeit geben
- Unterstützung bei bürokratischen Fragen, Gespräche mit Behörden
- Schulische Unterstützung, Unterstützung Spracherwerb

Entlastende Rahmenbedingungen:

- Flache Hierarchien, kurze Wege in der Kommunikation.
- Gute Rahmenbedingungen, Unterbringung und Ausstattung

Respekt gegenüber den kulturellen Hintergründen

- Berücksichtigung Ernährungsgewohnheiten
- Freiräume, um eigene Gerichte zu kochen

Förderung der sozialen Integration

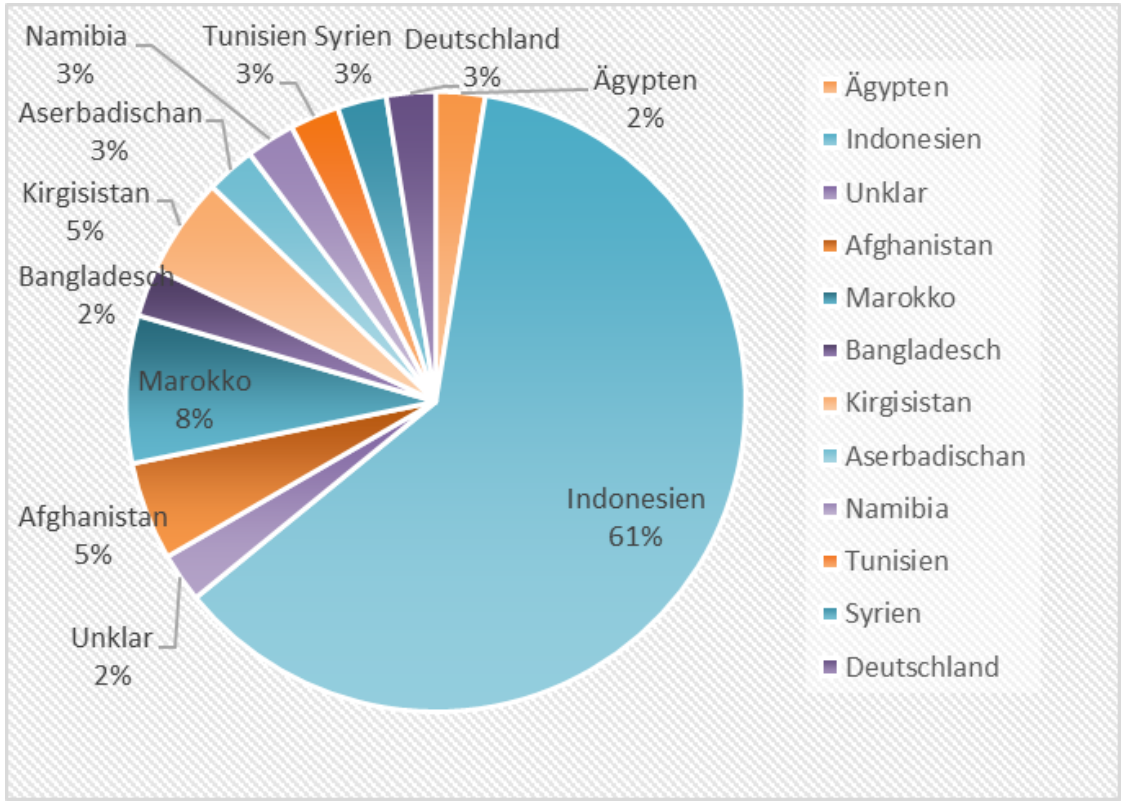
- Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen
- Unterstützung bei der Freizeitgestaltung
- Angebote für die Erkundung der Gegend/der Region
- Unterstützung Mobilität

Ergebnisse des Projektes - Perspektiven und Erfahrungen
Schriftliche Befragung der Auszubildenden (1/3)

Befragung von 42 Auszubildenden im März 2021, welche die Berufsbildende Schule in Bernkastel besuchen (Köche, Restaurant- und Hotelfachleute).

Gegenstand der Befragung waren

- **Zufriedenheit bezüglich ihrer Lebens- und Arbeitssituation**
- **Pläne hinsichtlich Wohnort und Beruf**



Ergebnisse des Projektes - Perspektiven und Erfahrungen
Schriftliche Befragung geflüchteter/zugewanderter Auszubildender (2/3)

Perspektiven geflüchteter/zugewanderter Auszubildende: Deutschland, Schule und der Betrieb

- **Insgesamt** sind die Teilnehmenden der Befragung mit ihrem Leben im Landkreis **zufrieden**.
- Eine Mehrheit der Teilnehmer äußerte, dass sie ihre Familie, Freund*innen **in ihren Heimatländern vermissen.**
- 72% gaben an, dass sie **Bekannte und Freunde** haben, mit denen sie in ihrer Freizeit etwas unternehmen können, **nur 36% führten an, dass sie deutsche Bekannte und Freunde im Landkreis** haben.
- Über 60% bestätigten, dass sie über Leben in Deutschland sowie Ausbildungsberuf **gut informiert** sind.
  Dies war jedoch **vor der Abreise meist nicht** der Fall.
- Es gibt **gute Beziehung zu Kollegen*innen** und Vorgesetzten. Offene Fragen werden fast immer besprochen.
- Nur ein Drittel kennt den **Ausbildungsplan** zu kennen und über die Hälfte der Azubis übernimmt **Arbeiten**, die nicht zu ihrer Ausbildung gehören.
- Nicht alle können dem **Unterricht gut folgen** (71%). Fast alle bestätigen, dass der **Deutschkurs** ausreichend ist.
- 81% bestätigten, dass sie **gute Kontakte zu Mitschüler*innen** haben, fast die Hälfte sieht jedoch keine guten **Kontakte zu ihren deutschen Mitschüler*innen**.

Ergebnisse des Projektes - Perspektiven und Erfahrungen
Schriftliche Befragung geflüchteter/zugewanderter Auszubildender (3/3)

Zusammenfassung der Perspektiven geflüchteter/zugewanderter Auszubildende

- Die **Arbeit mit verschiedenen Kulturen**, die Kommunikation mit vielen Menschen und das Kennenlernen neuer Gerichte gefällt am besten in ihrer Ausbildung.
- Die Meisten gaben an, dass sie das **Schwimmbad, Spazierengehen und einen Jugendtreff als Freizeitangebot aktiv nutzen.**
- **23% nutzen keine öffentlichen Freizeitangebote**. Viele fragten nach mehr Angeboten an **Sportkursen**.
- Unzureichende **öffentliche Verkehrsmitteln** verhindert die Teilnahme an Freizeitaktivitäten teilzunehmen.
- Ein **gutes Gehalt, bezahlte Arbeitszeiten, sowie das Sammeln von Berufserfahrung wichtig**, um nach der Ausbildung vor Ort bzw. in ihrem Betrieb zu bleiben.
- Als allgemeine Faktoren, die sie in Deutschland halten, wurde benannt: **gutes Gehalt, die Gründung einer Familie, das Erlangen einer Aufenthaltserlaubnis, die Beherrschung der deutschen Sprache, das Kennenlernen der deutschen Kultur, sowie eine gute Arbeitserfahrung**.

Ergebnisse des Projektes - Perspektiven und Erfahrungen
Telefoninterviews mit indonesischen Auszubildenden (1/2)

1.) Was motiviert uns?

- **Arbeitserfahrungen** im Betrieb
- **Positives Feedback** und Anerkennung im Betrieb und Schule
- **Arbeitsatmosphäre** und wertschätzender Umgang
- Lernen, **selbstständiger und disziplinierter** zu sein
- **Zeit- und Arbeitsmanagement** bessert sich

2) Was ist für uns schwierig? Was fehlt uns?

- **Sprachkenntnisse** (Unterricht/Betrieb)
- Unbezahlte **Überstunden**, zu viel Arbeit im Betrieb mit **geringen Pausenzeiten** (v.a. in Hochsaison) dadurch zu wenig Regeneration und Müdigkeit in der Schule
- Wir haben **keinen Ausbildungsplan**. Uns fehlt die Struktur für unsere drei Jahre der Ausbildung
- **Fahrtkosten** zur Schule: Wäre hier Übernahme vom Betrieb möglich?
- Realitätsfremde **Vorbereitung** auf Leben und Ausbildung in Deutschland **in Indonesien**

3) Was sollte unbedingt verbessert werden?

- **Sprachkenntnisse**
- **Informationen** über die Ausbildung hier
- Betriebe sollten mehr **fachliche Schulungen** anbieten und sich an die **Ausbildungsregeln** (Arbeitszeiten, Plan, etc.) halten.
- **Inhalte der Schule sollten im Betrieb** umgesetzt werden: bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieben
- Schule sollte **Aktivitäten außerhalb der Unterrichtszeit** anbieten

Besonderer Dank gilt Frau Boor, welche für das Projekt ehrenamtlich 34 Telefoninterviews auf Indonesisch durchgeführt hat und damit einen muttersprachlichen Zugang zu den Interviewpartner/-innen ermöglicht hat. Aufgrund der pandemischen Situation waren keine vor Ort Interviews möglich.

Ergebnisse des Projektes - Perspektiven und Erfahrungen Telefoninterviews mit indonesischen Auszubildenden (2/2)

4) Was ist mir in meiner Ausbildung am wichtigsten?

- Gute **Arbeitsatmosphäre** und vielfältige Arbeitserfahrungen im Betrieb
- Gute Kenntnisse in der **deutschen Sprache**
- Guter Unterricht an der Schule und somit gute Vorbereitung auf die **schriftliche Abschlussprüfung**
- Gutes **Zeitmanagement**

Ergebnisse des Projektes - Reflexionen der Hotel- und Gastronomiebetriebe für eine gelingende Integration (1/2)

In Befragungen und Workshops reflektierten die Hotel- und Gastronomiebetriebe, wie sie zugewanderte Azubis bei der Ausbildung und sozialen Integration unterstützen können. Zum Teil stellen die Vorschläge bereits „gute Praktiken“ dar. Im Kern standen die Faktoren:

a) Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsverständnisses bei der Ausbildung und Beschäftigung von zugewanderten jungen Menschen
b) Persönliche Betreuung
c) Förderung der sozialen Integration
d) Respekt gegenüber den kulturellen Hintergründen
e) Entlastende Rahmenbedingungen
f) Vernetzung der Hotels/Gaststätten
g) Einbeziehung/Aktivierung der Zugewanderten

Ergebnisse des Projektes: Reflexionen der Hotel- und Gaststätten für eine gelingende Integration (2/2)

Von den Betrieben wurden weitere Hinweise identifiziert, wie auch die anderen relevanten Akteure zu einer gelingenden Gewinnung und Ausbildung von zugewanderten jungen Menschen beitragen können. Hierzu gehören:

Anwerbungsverfahren:

- Betriebe-“Casting“: Azubis wählen die Betriebe selbst!
- Vorab-Beschäftigung mit den Betrieben und dem dualen Ausbildungssystem in Deutschland
- Regelung bürokratischer Fragen, bevor die (künftigen) Azubis ihre Ausbildung aufnehmen.
- Grundsätzlich bessere Sprachkenntnisse

Hinweise für die Berufsschule

- Mehr Mischung in den Klassen vorsehen, um Kontakte unter den Schüler/-innen zu ermöglichen.
- Nicht nur Unterricht, auch gemeinsame Ausflüge/Exkursionen in der Region vorsehen.

Hinweise für den Landkreis

- Unterstützung bei der Wahrnehmung von Angeboten von Kultur- und Sportvereinen
- Die Willkommenskultur weiter ausbauen, wie beispielsweise Events für zugewanderte Azubis vorsehen.

Feierliche Abschlussveranstaltung am 31.03.2022

Feier in
Räumlichkeiten der
BBS Bernkastel-Kues

Landrat Gregor Eibes

Auszubildende der
Abschlussklassen
Gastronomie

Feierliche Abschlussveranstaltung am 31.03.2022

Pressebeitrag abrufbar unter:

https://www.bernkastel-wittlich.de/wirtschafttourismus/pressearchiv-wirtschaft/details/news/landrat-eibes-stolz-auf-wegweisendes-integrationsprojekt/

Kreisnachrichten

Informationen und öffentliche Bekanntmachungen der Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich

Ausgabe 15/2022 | Kundenorientiert - Innovativ - Wirtschaftlich | Dienstag, 12.04.2022

Landrat Eibes stolz auf wegweisendes Integrationsprojekt

Feierlicher Projektabschluss mit Wegbegleitern in der BBS Bernkastel-Kues

Zur feierlichen Abschlussveranstaltung begrüßte Landrat Gregor Eibes Ende März in den gastronomischen Räumlichkeiten der Berufsbildenden Schule Bernkastel-Kues zahlreiche Wegbegleiter eines innovativen Integrationsprojektes. Der Landkreis hatte sich vor zweieinhalb Jahren für eine Teilnahme am Programm „Land.Zuhause.Zukunft - Integration und Teilhabe von Neuzuwanderern in ländlichen Räumen" der Robert Bosch Stiftung beworben.

Freuen sich gemeinsam mit Landrat Gregor Eibes über die wegweisenden Projektergebnisse: Veronika Kutschin, Katrin Greve-Grönebaum, Johanna Günther, Lisa Veyhl und Ute Erz (v.l.n.r.).

Ihre Ansprechpartner/-innen im Projekt

Kreisverwaltung Bernkastel Wittlich

KOMPETUS

Kreisverwaltung Bernkastel-Wittlich

Integrationsbüro - Fachbereich 01
Wirtschaftsförderung und Öffentlichkeitsarbeit

Ute Erz
Integrationsbeauftragte
Telefon (06571) 14 – 2390
E-Mail ute.erz@bernkastel-wittlich.de

Veronika Kutschin
Kommunale Bildungskoordinatorin
Telefon (06571) 14 – 2226
E-Mail veronika.kutschin@bernkastel-wittlich.de

Kompetus Management Consulting GmbH

Felix Richter
Geschäftsführer
Telefon (030) 23 25 39 95 -0 Ext. -1
E-Mail felix.richter@kompetus.de

Katrin Greve-Grönebaum
Organisationsberaterin und Mediatorin
Telefon 0163 3100579
E-Mail greve-groenebaum@gmx.de